BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING
Nr. 82
4 juni
2015
Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling
WerkSaam Westfriesland.

Verordening tegenprestatie WerkSaam Westfriesland 2015

Het algemeen bestuur van de gemeenschappelijke regeling WerkSaam Westfriesland, gevestigd te Hoorn;

Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur WerkSaam Westfriesland dd 22 oktober 2014;

Gelet op artikel 8a, eerste lid, onderdeel b, van de Participatiewet;

Gelet op artikel 15, lid 2, onderdeel c van de Gemeenschappelijke Regeling WerkSaam Westfriesland;

Overwegende dat WerkSaam Westfriesland bij verordening nadere regels dient vast te stellen met betrekking tot de tegenprestatie;

Besluit vast te stellen de Verordening Tegenprestatie WerkSaam Westfriesland 2015.

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Begrippen

In deze verordening wordt verstaan onder:

a. Algemeen Bestuur: Algemeen Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WerkSaam Westfriesland
b. Additionele werkzaamheden: werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
c. Dagelijks Bestuur: Dagelijks Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling WerkSaam Westfriesland
d. Mantelzorg: langdurige zorg die niet beroepshalve wordt verleend aan een hulpbehoevende door personen uit diens directe omgeving.
e. Vrijwilligerswerk: Het geheel van activiteiten die op vrijwillige basis, zonder financiële vergoeding (buiten eventuele onkostenvergoedingen), in georganiseerd verband, en met een maatschappelijk doel.
f. WerkSaam: Gemeenschappelijke Regeling WerkSaam Westfriesland

Hoofdstuk 2. De tegenprestatie naar vermogen

Artikel 2. Inhoud van een tegenprestatie

1. Het dagelijks bestuur kan onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, die additioneel van aard zijn, inzetten als tegenprestatie voor zover die werkzaamheden:
   a. naar zijn aard niet zijn gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt;
   b. niet zijn bedoeld als re-integratie instrument, zoals beschreven in de re-integratieverordening;
   c. worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid in de organisatie waarin ze worden verricht; en
   d. niet leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt.
2. Het Algemeen Bestuur kan ter nadere uitvoering van dit artikel beleidsregels vaststellen.

Artikel 3. Het opdragen van een tegenprestatie

1. De tegenprestatie wordt opgedragen door het dagelijks bestuur.
2. Bij het opdragen van een tegenprestatie houdt het dagelijks bestuur rekening met de volgende factoren:
   a. de tegenprestatie moet naar vermogen kunnen worden verricht door een belanghebbende;
   b. de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende moeten in aanmerking worden genomen;
   c. de persoonlijke wensen en kwaliteiten van een belanghebbende moeten in overweging worden genomen;
   d. Er wordt geen tegenprestatie opgedragen wanneer sprake is van (vrijwilligers)werk, mantelzorg en/of een re-integratietraject, voor zover deze activiteiten naar het oordeel van het dagelijks bestuur redelijkerwijs noodzakelijk zijn.

Artikel 4. Duur en omvang van een tegenprestatie

1. De tegenprestatie wordt opgedragen voor de maximale duur van 3 maanden.
2. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 8 uren per week.
3. De tegenprestatie kan binnen een periode van 12 maanden slechts 1 keer worden opgedragen.

Artikel 5 Hardheidsclausule

1. Het dagelijks bestuur kan ten gunste van de persoon afwijken van de bepalingen in deze verordening, indien toepassing van de verordening leidt tot onbillijkheden van overwegende aard.
2. In gevallen, die de uitvoering van deze verordening betreffen, waarin deze verordening niet voorziet, beslist het dagelijks bestuur.

Hoofdstuk 3 Slotbepalingen

Artikel 6 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze verordening treedt in werking op de dag van bekendmaking en werkt terug tot en met 1 januari 2015.
2. Deze verordening wordt aangehaald als: Verordening tegenprestatie WerkSaam Westfriesland 2015.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het Algemeen Bestuur van 7 januari 2015.

De secretaris M. Olierook

De voorzitter A.J. de Jong

Toelichting

Algemeen

Voor WerkSaam is het belangrijk dat alle mensen participeren in de maatschappij. Wanneer participatie binnen de reguliere arbeidsmarkt niet mogelijk is zijn andere participatievormen zoals vrijwilligerswerk, een re-integratietraject en mantelzorg belangrijk. De tegenprestatie wordt pas ingezet als er geen sprake is van een van deze participatievormen en wordt dan ook alleen ingezet als sluitstuk. Van mensen die al participeren door middel van een re-integratietraject, vrijwilligerswerk of mantelzorg wordt geen tegenprestatie gevraagd. Van klanten die nog niet actief zijn in één van deze participatievormen, kan wel een tegenprestatie gevraagd worden. WerkSaam zet hierbij vooral in op het verleiden van mensen om een tegenprestatie te leveren; mensen worden gemotiveerd om zelf met initiatieven te komen en er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de talenten van mensen. Hiermee wordt zo veel mogelijk voorkomen dat WerkSaam mensen moet gaan dwingen.

Individuele omstandigheden

Het dagelijks bestuur bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het dagelijks bestuur de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Er wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de wensen en talenten van een belanghebbende. Als het dagelijks bestuur een tegenprestatie vraagt van belanghebbende, moet het een duidelijke omschrijving geven van de te verrichten werkzaamheden. Het moet voor een belanghebbende immers duidelijk zijn welke tegenprestatie van hem verwacht wordt.

Geen tegenprestatie

Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het dagelijks bestuur in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie

(artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet). De plicht tot tegenprestatie is voorts niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

Afstemmen

Net als bij het niet nakomen van de arbeids- en re-integratieverplichting geldt voor het niet nakomen van de tegenprestatie dat de bijstand kan worden afgestemd overeenkomstig de afstemmingsverordening WerkSaam Westfriesland 2015.

Tegenprestatie is geen re-integratieinstrument

De plicht tot tegenprestatie heeft tot doel om maatschappelijk nuttige werkzaamheden te doen in de samenleving als tegenprestatie voor het ontvangen van een uitkering. Het opdragen van een tegenprestatie heeft niet primair tot doel de re-integratie van een belanghebbende te bevorderen, maar moet worden gezien als een nuttige bijdrage aan de samenleving (TK 2013-2014, 33 801, nr. 7, p. 49-50). De tegenprestatie is daarom naar zijn aard niet gericht op toeleiding tot de arbeidsmarkt en is niet bedoeld als re-integratieinstrument. Voorts mag een tegenprestatie het accepteren van passende arbeid of van re-integratieinspanningen niet belemmeren. Immers, als uitgangspunt geldt werk boven uitkering.

Verordeningsplicht

De Participatiewet legt de verplichting op om bij verordening regels vast te stellen over het opdragen van een tegenprestatie aan mensen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 18 jaar tot de pensioengerechtigde leeftijd. Deze verordeningsopdracht is neergelegd in artikel 8a, eerste lid, onderdeel b Participatiewet. Het is aan het Algemeen Bestuur om de duur, omvang en inhoud van de tegenprestatie te regelen (zie TK 2013-2014, 33 801, nr. 24, p. 6).

Ontwikkelen beleid door Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur heeft de opdracht beleid te ontwikkelen ten behoeve van het verrichten van een tegenprestatie en het uitvoeren ervan overeenkomstig de verordening tegenprestatie. Dit volgt uit artikel 7, eerste lid, onderdeel c, van de Participatiewet.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1. Begrippen

Begrippen die al zijn omschreven in de Participatiewet, de Algemene wet bestuursrecht of de Gemeentewet worden niet afzonderlijk gedefinieerd in deze verordening. Deze zijn vanzelfsprekend van toepassing op deze verordening.

Mantelzorg

In artikel 1 van deze verordening is de definitie opgenomen van mantelzorg. Deze begripsbepaling is gebaseerd op het begrip zoals dat wordt gehanteerd in de Wet maatschappelijke ondersteuning (zie artikel 1, eerste lid, onderdeel b, van de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015). Onder mantelzorg wordt verstaan: hulp ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen, opvang, jeugdhulp, het opvoeden en opgroeien van jeugdigen en zorg en overige diensten als bedoeld in de Zorgverzekeringswet, die rechtstreeks voortvloeit uit een tussen personen bestaande sociale relatie en die niet wordt verleend in het kader van een hulpverlenend beroep. Het begrip 'mantelzorg' is van belang omdat artikel 3 van deze verordening bepaalt dat het dagelijks bestuur geen tegenprestatie opdraagt indien een belanghebbende mantelzorg verricht, voor zover dit naar het oordeel van het dagelijks bestuur redelijkerwijs noodzakelijk is. Uit kamerstukken met betrekking tot het begrip ‘mantelzorg’ zoals neergelegd in de Wet maatschappelijke ondersteuning volgt dat de vier belangrijkste kenmerken van mantelzorg zijn:

- Er is een bestaande sociale relatie tussen de zorgvragen en de zorgverlener;
- Mantelzorg wordt niet verricht in een georganiseerd verband;
- Het verrichten van mantelzorg is veelal geen bewuste keuze;
- Het verlenen van mantelzorg is nooit afdwingbaar.

Artikel 2. Inhoud van een tegenprestatie
Het dagelijks bestuur bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het dagelijks bestuur de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 2 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de inhoud van de tegenprestatie. Het dagelijks bestuur dient maatwerk toe te passen bij het opdragen van een tegenprestatie. Rekening moet worden gehouden met de individuele omstandigheden van belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding, werkervaring en andere relevante persoonlijke omstandigheden.

Additionele onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden
In artikel 2, eerste lid, van deze verordening is bepaald dat de tegenprestatie onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden betreffen die additioneel van aard zijn. De maatschappelijk nuttige werkzaamheden in het kader van de tegenprestatie dienen zich te onderscheiden van werkzaamheden die door de reguliere arbeidsmarkt verricht worden. Het onderscheid tussen betaalde en onbetaalde werkzaamheden is afhankelijk van onder meer economische factoren en van keuzes die mede op basis daarvan door het bedrijfsleven en/of de overheid worden gemaakt.

Samenwerking met maatschappelijke organisaties:
Het dagelijks bestuur kan voor het werven van maatschappelijk nuttige werkzaamheden samenwerken met de Westfriese gemeenten, maatschappelijke organisaties zoals: welzijnsinstellingen, vrijwilligerswerkorganisaties, buurthuizen en/of sportvoorzieningen. Om ervoor te zorgen dat voldoende maatschappelijk nuttige werkzaamheden voorhanden zijn, is het van belang dat contacten worden onderhouden met maatschappelijke organisaties. Een vrijwilligersvacaturebank bij een vrijwilligerscentrale kan een belangrijk hulpmiddel zijn om het aanbod van maatschappelijk nuttige werkzaamheden te bepalen.

Tegenprestatie mag niet leiden tot verdringing
De tegenprestatie mag niet worden ingezet in het kader van de re-integratie. De tegenprestatie mag bovendien niet direct gericht zijn op toeleiding naar de arbeidsmarkt en is dan ook niet bedoeld als re-integratieinstrument. Het betreffen werkzaamheden die worden verricht naast of in aanvulling op reguliere arbeid en die niet mogen leiden tot verdringing op de arbeidsmarkt. Reguliere werkzaamheden kunnen daarom niet als tegenprestatie worden ingezet. De tegenprestatie mag het accepteren van passende arbeid of van re-integratie-inspanningen niet belemmeren. Het uitgangspunt werk boven uitkering staat voorop.

Artikel 3. Het opdragen van een tegenprestatie
Het dagelijks bestuur heeft beleidsvrijheid om een tegenprestatie op te leggen. Het dagelijks bestuur bepaalt uiteindelijk of, en zo ja welke tegenprestatie wordt opgedragen. Tegen een besluit tot het opdragen van een tegenprestatie kan bezwaar en beroep worden aangetekend.

Geen tegenprestatie
Indien daarvoor dringende redenen - zoals zorgtaken - aanwezig zijn, kan het dagelijks bestuur in individuele gevallen tijdelijk ontheffing verlenen van de plicht tot het verrichten van een tegenprestatie (artikel 9, tweede lid, van de Participatiewet).
De verplichting tot het verrichten van een tegenprestatie is niet van toepassing op een belanghebbende die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, als bedoeld in artikel 4 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (artikel 9, vijfde lid, van de Participatiewet) De verplichting tot tegenprestatie is niet van toepassing op een alleenstaande ouder die in het bezit is van een ontheffing als bedoeld in artikel 9a, eerste lid, van de Participatiewet (artikel 9, zevende lid, van de Participatiewet).

Weigering tegenprestatie
Het dagelijks bestuur dient bij weigering van belanghebbende om de tegenprestatie te verrichten, op basis van het individuele geval de hoogte en de duur van de op te leggen maatregel te bepalen. Dit is vastgelegd in Afstemmingsverordening Participatiewet, IOAW en IOAZ WerkSaam Westfriesland

Factoren opdragen tegenprestatie
In artikel 3, tweede lid, van deze verordening is neergelegd met welke factoren het dagelijks bestuur rekening moet houden bij het opdragen van een tegenprestatie. Deze factoren worden hierna toegelicht.

a) tegenprestatie 'naar vermogen'

De werkzaamheden die als tegenprestatie ingezet worden, moeten naar vermogen door een belanghebbende verricht kunnen worden. De term 'naar vermogen' heeft betrekking op de mogelijkheden waarover een belanghebbende beschikt om deze werkzaamheden te verrichten. Immers, niet alle onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden kunnen worden opgedragen aan elke uitkeringsgerechtigde.

b) persoonlijke situatie en individuele omstandigheden belanghebbende

Bij het opdragen van de tegenprestatie houdt het dagelijks bestuur rekening met de persoonlijke situatie en individuele omstandigheden van een belanghebbende, waaronder leeftijd, opleiding en werkervaring. Hierbij wordt rekening gehouden met het fysieke en psychische vermogen van een belanghebbende. Bij het opdragen van de tegenprestatie dient het dagelijks bestuur maatwerk te leveren. Voorts wordt bij het opdragen van een tegenprestatie rekening gehouden met praktische omstandigheden zoals reistijd, beschikbaarheid van kinderopvang en/of belanghebbende al maatschappelijke activiteiten verricht.

c) persoonlijke wensen en kwaliteiten belanghebbende

Bij het opdragen van de verplichting tot tegenprestatie houdt het dagelijks bestuur rekening met de persoonlijke wensen en kwaliteiten van belanghebbende. Het dagelijks bestuur stimuleert dat belanghebbende zelf ideeën aandraagt voor de als tegenprestatie te verrichten werkzaamheden. Het dagelijks bestuur beoordeelt de door belanghebbende zelf aangedragen ideeën en kan besluiten om het voorstel van belanghebbende over te nemen en die werkzaamheden in te zetten als tegenprestatie. Uiteraard moet die werkzaamheid voldoen aan het bepaalde bij of krachtens artikel 3 van deze verordening en moet die werkzaamheid beschikbaar zijn. Het dagelijks bestuur is niet gehouden te voldoen aan de wensen van een belanghebbende, maar moet deze wel in de beoordeling meewegen.

d): Vrijwilligerswerk, mantelzorg en een re-integratietraject zijn voorliggend op de tegenprestatie

Van belanghebbenden die nog niet actief zijn in één van deze participatievormen, kan een tegenprestatie gevraagd worden. Het dagelijks bestuur zet hierbij vooral in op het verleiden van belanghebbenden om een tegenprestatie te leveren; belanghebbenden worden gemotiveerd om zelf met initiatieven te komen. Hiermee wordt zo veel mogelijk voorkomen dat het dagelijks bestuur belanghebbenden moet gaan dwingen.
Het dagelijks bestuur houdt er bij het opdragen van de plicht tot tegenprestatie rekening met het eventuele gegeven dat een belanghebbende al maatschappelijk actief is. Indien een belanghebbende al een maatschappelijke activiteit verricht, kan het dagelijks bestuur besluiten geen tegenprestatie op te leggen.

Artikel 4. Duur en omvang van een tegenprestatie

Het dagelijks bestuur bepaalt aan de hand van de individuele omstandigheden en de voorhanden zijnde onbeloonde maatschappelijk nuttige werkzaamheden, de aard, de duur en de omvang van de aan een persoon op te leggen tegenprestatie. Hierbij moet het dagelijks bestuur de in deze verordening neergelegde criteria in acht nemen. Artikel 4 van deze verordening stelt voorwaarden ten aanzien van de duur en omvang van de tegenprestatie.

Individuele omstandigheden

Het dagelijks bestuur beoordeelt op basis van de individuele omstandigheden van een belanghebbende de omvang en de duur van de tegenprestatie. De omvang van de werkzaamheden en de duur in de tijd dienen in de regel beperkt te zijn. Dat betekent dat het dagelijks bestuur steeds een afweging maakt op basis van de situatie in welke mate een tegenprestatie verlangd kan worden.

Maximale duur tegenprestatie in dagen

Artikel 4, eerste lid, regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximale duur. De tegenprestatie kan worden opgedragen voor de maximale duur van 3 maanden. Het is van belang dat de duur beperkt is.

Maximale duur tegenprestatie in uren

Artikel 4, tweede lid, regelt dat de tegenprestatie wordt ingezet voor een maximaal aantal uren. De tegenprestatie wordt opgedragen voor maximaal 8 uur per week. Voor het maximaal aantal uren is gekozen om de tegenprestatie van relatief geringe omvang te laten zijn.

Artikel 4, derde lid, regelt dat het opdragen van een tegenprestatie binnen een periode van 12 maanden slechts 1 keer kan worden opgedragen. Het gaat hierbij om een aaneengesloten periode van 12 maanden. Deze bepaling waarborgt dat de tegenprestatie relatief gering wordt ingezet. De tegenprestatie dient immers niet in de weg te staan van de re-integratie van een belanghebbende.

Artikel 5 Hardheidsclausule
Behoeft geen nadere toelichting.

Artikel 6. Inwerkingtreding en citeertitel
Behoeft geen nadere toelichting.